

## E depois da Troika?

A legislação laboral portuguesa depara-se com uma reforma sem precedentes, tendo em vista a amenização da rigidez que a caracteriza, principalmente se comparada com as demais leis do trabalho da Zona Euro. Algumas alterações já tiveram lugar e já se encontram em vigor para os novos contratos; outras estão iminentes e dependem apenas da discussão e aprovação no Parlamento.

No dia 01 de Novembro entrou em vigor o novο regime das compensações por despedimento, observáveis em caso de cessação dos contratos de trabalho celebrados após esta data, quer se trate de despedimento colectivo, por inadaptação, por extinção do posto de trabalho, ou pela verificação da caducidade dos contratos a termo e a termo incerto.

A compensação passa a calcular-se nestes termos:

### ***20 dias retribuição base (e diuturnidades) X anos de antiguidade***

com os seguintes limites:

- A compensação não poderá exceder o limite máximo de 12 vezes a retribuição base e diuturnidades e de 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;
- Para efeitos do cálculo da compensação, o valor da retribuição base (e diuturnidades) a considerar não pode ultrapassar em 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida.

A alteração legislativa preconiza ainda a implementação de um fundo de compensação do trabalho – cuja adesão e contribuição será obrigatória para todos os empregadores – projectado com o fim de suportar metade da compensação devida por cessação do contrato de trabalho. No entanto, a nova lei remete a regulamentação deste fundo para legislação própria, pelo que até esse momento a compensação será inteiramente suportada pelo empregador.

São também expectáveis novas alterações à lei laboral, sobretudo face ao teor vinculativo do Memorando de Entendimento subscrito pelo Estado Português, BCE e FMI. Consideramos dever assinalar as seguintes medidas de carácter laboral, previstas no referido Acordo Tripartido e que deverão ser implementadas até ao final do primeiro semestre de 2012:

- 1. Alteração da duração do trabalho** (criação de bancos de horas directamente negociados entre empregador e trabalhadores, sem necessidade de previsão no Directo Colectivo)

2. Alterações no regime dos despedimentos (possibilidade de despedimento por inadaptação por incumprimento de objectivos, mesmo sem a introdução de novas tecnologias ou outras alterações no local/modo de trabalho; desnecessidade da observância do critério da antiguidade para o despedimento por extinção do posto de trabalho; extinção da condicionante da transferência, para posto de trabalho compatível, de trabalhadores abrangidos por despedimento por inadaptação e por extinção do posto de trabalho)
3. Alteração da retribuição especial pela prestação de trabalho suplementar (acréscimo de 25 % face à retribuição normal na 1.ª hora, 37,5% nas horas seguintes e 50 % aos fins-de-semana e feriados)
4. Alterações das prestações de desemprego (redução da duração máxima do subsídio para 18 meses, limitando-se o mesmo a um tecto máximo de € 1.048,05; redução das prestações em 10% após 6 meses de desemprego; redução para 12 meses do período contributivo para acesso ao subsídio; alargamento do subsídio a trabalhadores independentes que prestem regularmente serviços a uma única empresa)

No que concerne à duração do tempo de trabalho, o executivo português, avançou já com uma outra medida, tendo sido aprovada, em Conselho de Ministros do passado dia 7 de Dezembro, uma proposta de lei que estabelece um aumento excepcional e temporário dos períodos normais de trabalho, de trinta minutos por dia ou de duas horas e trinta minutos por semana. Tendo em conta especiais necessidades de protecção da saúde, a medida não será aplicada a alguns grupos de trabalhadores: menores, trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida ou com deficiência ou doença crónica e trabalhadores estudantes. É também estabelecida uma cláusula anti-abuso, limitando a possibilidade que resulta desta medida às empresas onde não haja redução de postos de trabalho. A medida será aplicável durante a vigência do Memorando de Entendimento. De ressaltar a sua inaplicabilidade aos trabalhadores de empresas públicas, em virtude de se encontrarem sujeitos à medida que determinou a suspensão dos subsídios de férias e de Natal.

As alterações legislativas sobre que nos debruçámos acarretarão como principais corolários para as empresas, por um lado, uma menor oneração face ao intento de reestruturação dos seus quadros de pessoal e, por outro, a mitigação dos riscos inerentes à contratação. Estas medidas – particularmente as que incidem sobre os despedimentos e respectivas compensações – visam a flexibilização das normas laborais, possibilitando a criação de emprego, mas parece evidente que conduzirão outrossim a uma maior rotatividade do mesmo. Daí que se pretenda também alterar o regime de prestação do subsídio de desemprego, ampliando o seu âmbito e facilitando o acesso ao mesmo, mas penalizando a sua subsistência por períodos superiores a 6 meses e fixando um tecto máximo para as prestações.

Caso pretenda informação adicional sobre este assunto, não hesite em contactar-nos.

Espanha e Associados – Sociedade de Advogados RL

João Espanha  
Rita Beirão  
Elsa Rodrigues  
Luís Almeida Carneiro  
Ricardo Peão  
Ana Cordeiro Banha  
Leonor Futscher de Deus  
Ana Fernandes Rocha  
Sara Botelho de Almeida  
Madalena Barros Rodrigues  
Nuno Castelo Branco  
Ana Mónica Almeida  
Hélia Veríssimo  
Nuno Nogueira Pinto  
ooo  
Rui Roldão (Consultor)